Prifysgol De Cymru
University of South Wales

Polisi Urddas wrth Astudio

Cynnwys

1. Datganiad Polisi 2
2. Nodau'r Polisi 2
3. Cyfrifoldebau 3
4. Cynghorwyr Urddas wrth Astudio 4
5. Beth sy'n cael ei ystyried yn ymddygiad annerbyniol? 4
6. Camau Cyntaf 4
7. Y Weithdrefn Gwynion Ffurfiol / Ymddygiad 6
8. Cyfrinachedd 7
9. Monitro ac Adborth 7
10. Urddas a Pharch i bawb 7
Atodiad 1 – Disgrifiad o Rôl Cynghorydd Urddas wrth Astudio 9
Atodiad 2 – Ymddygiad Annerbyniol 11
Atodiad 3 – Beth ddylwn i wneud os yw fy ymddygiad wedi ypsetio / tramgwyddo person arall? 16

1. Datganiad Polisi

1.1 Dymuna'r Brifysgol hybu a chynnal diwylliant lle mai cyd-ymddiriedaeth a chyd-barch yw sylfaen perthnasoedd gweithio rhwng staff a myfyrwyr. Mae gofyn i ni oll osod safonau priodol o ymddygiad, a gweithredu mewn perthynas â chyflogeion a myfyrwyr sy'n dangos triniaeth annheg neu ymddygiad annerbyniol. Nod y Brifysgol yw sicrhau y caiff pob person eu trin ag urddas a pharch waeth beth yw eu hoedran, anabledd, hunaniaeth o ran rhywedd, cyfrifoldeb teuluol, statws priodasol, rhieni neu bartneriaeth, hil, tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, gweithgarwch undeb llafur neu unrhyw wahaniaeth arall.

1.2 Nod y polisi hwn a'r weithdrefn hon yw sicrhau bod gweithdrefnau yn eu lle i ymdrin ag achosion o ymddygiad annerbyniol. I gychwyn gellir dilyn gweithdrefn anffurfiol lle mae'r achwynydd a'r tramgwyddwr honedig yn derbyn cymorth cyfrinachol er mwyn sicrhau datrysiad cyfeillgar i gamddealltwriaeth bosibl a datrys y mater heb droi at y weithdrefn ffurfiol. Mewn rhai achosion, gallai difrifoldeb yr ymddygiad olygu bod y cam hwn yn amhriodol a dylid ei hepgor. Yr achwynydd sydd i benderfynu p'un a yw am wneud cwyn ffurfiol o dan y weithdrefn ffurfiol berthnasol.

Dylai pawb sy'n ymwneud â'r mater ar y cam hwn ymdrin â'r mater yn ddifrifol a chyfrinachol, a gweithredu'n unol â hynny mewn perthynas â phob parti dan sylw.

1.3 Dylai'r polisi hwn gael ei ddefnyddio gan fyfyriwr sy'n teimlo y bu iddynt fod yn destun ymddygiad annerbyniol yn y Brifysgol. Dylai staff droi at bolisi Urddas yn y Gwaith.

1.4 Bydd y Brifysgol yn ymdrin ag achos o fynd yn groes i'r polisi hwn yn ddifrifol ac yn ymdrin â hynny'n unol â'r gweithdrefnau a gymeradwywyd. Bydd y Brifysgol yn ymdrechu'n rhesymol i sicrhau bod pob coleg, contractwr neu sefydliad allanol ac ymgynghorydd sy'n dod i gytundeb contractiol â'r Brifysgol yn gweithredu'n unol â'r polisi hwn.

2. Nodau'r Polisi

2.1 Nodau'r polisi yw:

- Sicrhau bod myfyrwyr yn cymryd cyfrifoldeb am greu a chynnal amgylchedd lle y caiff urddas a pharch eu meithrin
- Hybu amgylchedd lle na chaiff triniaeth annheg, bwlio nac aflonyddu eu derbyn ac y cânt eu hystyried yn ffurfiau annerbyniol o ymddwyn
- Darparu fframwaith i gynorthwyo myfyrwyr sy'n teimlo iddynt fod yn destun / a gyhuddir o driniaeth annheg, bwlio, aflonyddu neu erledigaeth.

2.2 Mae Prifysgol De Cymru yn ymgymryd:

- lle bynnag y bo'n bosibl, i annog y defnydd o ymagwedd anffurfiol at ddatrys cwynion; fodd bynnag, mewn rhai achosion, gallai fod sail i wneud cwyn ffurfiol
- darparu Cynghorwyr Urddas wrth Astudio sydd wedi'u hyfforddi ac sydd ar gael i gynorthwyo myfyrwyr
- sicrhau ymateb prydlon i gwynion anffurfiol fel arfer ac yn rhesymol o fewn 7 niwrnod
- monitro'n ddienw nifer yr achosion sy'n codi ac effeithiolrwydd y polisi yn unol â deddfwriaeth bresennol.

3. Cyfrifoldebau

3.1 Bydd y cyfrifoldeb cyffredinol am weithredu'r polisi hwn yn perthynas i'r Is-Ganghellor a fydd yn gofyn i bob Cyfarwyddwr Adran, Deon Cyfadran ac uwch reolwyr sicrhau y gweithredir ar y polisi.

3.2 Mae pob myfyriwr yn gyfrifol am:

- ymddygiad yn unol â'r polisi hwn;
- cydweithredu â'r rhai sy'n gyfrifol am ymgymryd â dyletswyddau cysylltiedig;
- sicrhau nad ydynt yn annog, cydoddef na chyflawni unrhyw ffurf ar wahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth, bwlio nac eithrio yn y Brifysgol;
- bod yn ymwybodol o ymddygiad nad yw'n dderbyniol; ac os yw'n briodol, herio'r fath ymddygiad, neu adrodd am y fath sefyllfaoedd wrth eu darlithwyr neu oruchwylwyr.

3.3 Bydd y Brifysgol yn darparu adnoddau digonol o'r gyllideb ganolog i:

- roi cyhoeddusrwydd i'r polisi hwn a'i hyrwyddo ymysg aelodau presennol a newydd y Brifysgol ac i bob sefydliad y mae'n ceisio cytundebau partneriaeth â hwy;

- hyfforddi Cynghorwyr Urddas wrth Astudio a darparu hyfforddiant diweddaru rheolaidd;
- monitro cwynion o driniaeth annheg, bwlio ac aflonyddu yn unol â'r canllawiau arferion gorau.

4. Cynghorwyr Urddas wrth Astudio

4.1 Mae'r Brifysgol wedi penodi a hyfforddi aelodau o staff i fod yn Gynghorwyr Urddas wrth Astudio i unrhyw aelod o'r Brifysgol, staff neu fyfyrwyr. Gallwch gysylltu ag unrhyw Gynghorydd Urddas wrth Astudio i drefnu cyfarfod. Mae'r rhestr o enwau a manylion cyswllt wedi'u rhoi ar hysbysfyrddau ledled y Brifysgol ac maent i'w gweld ar dudalennau gwe'r Brifysgol fan hyn:
https://advice.southwales.ac.uk/cyngor/a2z/bullying-and-harassment/

4.2 Mae manylion rôl y Cynghorwyr Urddas wrth Astudio i'w gweld yn Atodiad 1.

4.3 Bydd cyfarfod â Chynghorydd Urddas wrth Astudio yn rhoi cyfle i chi drafod materion sy'n peri pryder ichi. Bydd y Cynghorydd yn esbonio eu rôl ac yn eich cynghori ynglŷn â'r llwybrau a'r opsiynau ar gyfer datrys y mater. Byddant hefyd yn eich hysbysu pa gymorth sydd ar gael i chi. Fodd bynnag, nid oes ganddynt rôl cwnselydd ac ni allant ddatrys materion eu hunain.

5. Beth sy'n cael ei ystyried yn ymddygiad annerbyniol?

5.1 Mae diffiniadau ac enghreifftiau o ymddygiad i'w gweld yn Atodiad 2. Gall gwahaniaethau o ran agwedd, cefndir neu ddiwylliant olygu y gallai'r hyn sy'n ymddangos yn driniaeth annheg neu ymddygiad annerbyniol i un person beidio ag ymddangos felly i berson arall. Yn y polisi, hwn, caiff y term "ymddygiad annerbyniol" ei ddefnyddio i ddisgrifio unrhyw ymddygiad digroeso sy'n creu'r effaith o darfu ar urddas person neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol neu sarhaus i'r person hwnnw. Nid yw'r diffyg bwriad i ddefnyddio ymddygiad annerbyniol yn amddiffyniad.

6. Camau Cyntaf

Beth ddylwn i wneud os ydw i'n teimlo bod ymddygiad rhywun tuag ataf yn annerbyniol?

6.1 Caiff ei gydnabod y gall gwneud cwynion ynghylch ymddygiad annerbyniol fod yn anodd neu beri embaras, felly gellid gofyn am gyngor a chymorth cyfrinachol diduedd gan Gynrychiolwyr Llais Myfyrwyr, Swyddogion Sabothol Undeb y Myfyrwyr, Cynghorwyr Urddas wrth Astudio neu Wasanaeth Lles y myfyrwyr. Gall defnyddio'r weithdrefn anffurfiol weithiau olygu datrys y mater yn gyflymach, gan beri'r embaras lleiaf a'r risg lleiaf i gyfrinachedd. Nid yw'n golygu y caiff eich cwyn ei hystyried yn llai difrifol pe caiff cwyn ffurfiol ei gwneud wedyn. Nod y weithdrefn hon yw atal ymddygiad annerbyniol cyn gynted â phosibl a rhwystro achosion pellach.

6.2 Os ydych yn teimlo eich bod wedi profi ymddygiad annerbyniol efallai y dymunwch ystyried y camau a'r pwyntiau canlynol:

a. Mae'n gwbl briodol ichi ofyn i'r tramgwyddwr honedig roi'r gorau i'r ymddygiad sy'n achosi tramgwydd.

b. Os nad yw hyn yn datrys y sefyllfa efallai y byddwch eisiau cysylltu â Chynrychiolydd Llais Myfyrwyr, Swyddogion Sabothol Undeb y Myfyrwyr neu Gynghorwyr Urddas wrth Astudio i drafod eich opsiynau.

c. Dylech gadw cofnod o ddigwyddiadau ac ymddygiad er mwyn dwyn i gof yr hyn ddigwyddodd mewn cymaint o fanylder â phosibl. Gallai cais ysgrifenedig i'r person sy'n achosi tramgwydd ichi yn gofyn i'r ymddygiad ddod i ben fod yn effeithiol hefyd.

d. Bydd y person y gwnaed y cwyn yn eu herbyn yn cael eu hysbysu am natur y gŵyn, cânt y cyfle i ymateb, a chânt y cyfleuster i ddod â chynrychiolydd undeb neu gyfaill i unrhyw gyfarfodydd.

e. Os yw'r person y gwneir cwyn yn eu herbyn yn dweud nad oeddynt yn ymwybodol bod eu hymddygiad yn ddigroeso neu'n dramgwyddus, caiff camau wedi'u cytuno eu cymryd lle y bo'n bosibl i gywiro'r sefyllfa a rhwystro achosion pellach. Gallai hyn gynnwys atgoffâd/esboniad o'r hyn a gaiff ei ystyried yn ymddygiad annerbyniol, cwnsela, hyfforddiant, cymodi (gyda chymorth trydydd parti, e.e. Undeb y Myfyrwyr) i gynorthwyo pob parti i ddeall safbwynt y person arall ac adsefydlu perthnasoedd gweithio da.

f. Argymhellir yn gryf, er mwyn adsefydlu perthnasoedd gweithio da, y dylai pob parti a effeithiwyd gan y sefyllfa geisio cyfarfod i helpu i ddatrys materion. Dylai cyfarfod o'r fath gael ei hwyluso gan uwch reolwr, neu aelod o Wasanaethau Myfyrwyr neu Adnoddau Dynol. Mae

gan y Brifysgol nifer o staff sydd wedi'u hyfforddi ym maes cyfryngu ac sydd ar gael i hwyluso cyfarfod o'r fath.

6.3 Os oes rhywun wedi dweud wrthych bod eich ymddygiad yn annerbyniol ac wedi'u tramgwyddo, mae cyngor i'w weld yn Atodiad 3.

7. Y Weithdrefn Gwynion Ffurfiol / Ymddygiad

7.1 Beth ddylwn i wneud os nad yw'r mater wedi'i ddatrys gan y gweithdrefn anffurfiol?

Os yw'r weithdrefn anffurfiol yn amhriodol, neu os bu'r canlyniad yn anfoddhaol, gallwch wneud cwyn ffurfiol.

7.2 Cwyn ffurfiol yn erbyn myfyriwr/myfyrwyr:

Os yw myfyriwr, ymwelydd neu aelod o staff yn dymuno gwneud honiad o ymddygiad ynghylch myfyriwr, dylid cyflwyno manylion yr honiad i'r Uned Gwaith Achos Myfyrwyr, gan ddefnyddio Ffurflen Honiad o Gamymddygiad gan Fyfyriwr. Ymdrinnir â'r honiad yn unol â Rheoliadau Ymddygiad Myfyrwyr.
http://uso.southwales.ac.uk/StudentCasework/RGSC/

7.3 Cwyn Ffurfiol yn erbyn aelod o staff:

Caiff cwyn ffurfiol yn erbyn aelod o staff ei wneud gan y myfyriwr gan ddefnyddio Ffurflen Gwyno Myfyrwyr. Dylid cyflwyno'r ffurflen i'r Uned Gwaith Achos Myfyrwyr er mwyn ymdrin â hi'n unol â Rheoliadau Cwynion Myfyrwyr. Nodir y dylai'r achwynwyr fod wedi ceisio datrys eu pryderon yn anffurfiol yn y lle cyntaf.
http://uso.southwales.ac.uk/StudentCasework/SCP/

7.4 Cwyn Ffurfiol gan neu'n erbyn Ymwelydd â'r Brifysgol:

Os yw myfyriwr neu aelod o staff yn dymuno gwneud cwyn ynglŷn ag ymwelydd, dylai'r gŵyn gael ei chyfeirio at Ddeon neu Bennaeth yr Adran Gorfforaethol lle y bu i'r achos ddigwydd neu i Gyfarwyddwr Adnoddau Dynol a fydd yn gwneud trefniadau i ymdrin â'r gŵyn.

7.5 Camau Disgyblu Ynghylch Honiadau Maleisus

Os yw ymchwiliad yn canfod bod yr honiadau'n wacsaw a/neu ddychmygol ac y gwnaed yr honiadau er mwyn achosi niwed neu anfantais i'r tramgwyddwr honedig, gallai hyn ynddo'i hun fod yn sail i

gamau disgyblu ac ymdrinnir â hynny'n unol â Gweithdrefnau Disgyblu Staff neu Reoliadau Ymddygiad Myfyrwyr. Caiff ymddygiad annerbyniol tuag at fyfyrwyr/cleientiaid/cwsmeriaid neu staff eraill gan staff y Brifysgol ei ystyried yn achos o gamymddwyn, a allai gael ei ystyried, mewn achosion difrifol, yn achos o gamymddwyn difrifol ac arwain at ddiarddeliad diannod.

8. Cyfrinachedd

8.1 Rhaid i'r achwynydd, yr aflonyddwr honedig a thystion wneud pob ymdrech i gynnal cyfrinachedd. Mewn achosion o'r fath, mae cyfrinachedd yn golygu datgelu gwybodaeth i bartïon eraill ar sail "angen gwybod" lem.

8.2 Yr unig eithriad i'r rheol gyfrinachedd hon yw os yw'r person y mae'r achwynydd yn trafod y mater â hwy wir yn credu bod risg annerbyniol i'r achwynydd, person arall neu'r Brifysgol (e.e. os oes perygl o drais, neu os yw'r achwynydd yn nodi gweithred droseddol neu wahaniaethu anghyfreithlon). Yn yr amgylchiadau hyn, mae gan y Brifysgol ddyletswydd cyfreithiol i gymryd camau priodol a dylid hysbysu'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol neu'r Cofrestrydd Academaidd ar unwaith.

8.3 Os yw'r achwynydd yn glir ynglŷn â'u hopsiynau ond yn gwrthod cymryd camau pan fo'u Cynrychiolydd Llais Myfyrwyr / Cynghorydd Urddas wrth Astudio / Swyddog Sabothol Undeb Myfyrwyr yn credu y byddai hyn yn briodol, rhaid parchu penderfyniad yr achwynydd oni bai bod risg annerbyniol (gweler paragraff 8.2 uchod). Yn yr amgylchiadau hyn, gallai'r Cynghorydd Urddas wrth Astudio / Cynrychiolydd Adnoddau Dynol gofnodi dymuniadau'r achwynydd ac ysgrifennu at yr achwynydd yn cadarnhau'r sefyllfa a dweud yn glir mai cyfrifoldeb yr achwynydd yw peidio â chymryd camau.

9. Monitro ac Adborth

9.1 Caiff y polisi hwn ei fonitro'n flynyddol i sicrhau ei fod yn gweithredu'n effeithiol a sicrhau gofynion cyfreithiol. Mae'r broses fonitro'n gwbl ddienw ac ni chaiff ei hadrodd ar sail cyfadran nac adran gorfforaethol.

10. Urddas a Pharch i Bawb

10.1 Y canlyniad gorau i Bolisi Urddas wrth Astudio'r Brifysgol yw bod pobl y gwneir cwyn yn eu herbyn yn newid eu hymddygiad pan ganfyddir bod eu hymddygiad yn annerbyniol. Mae amryw ffyrdd i gyflawni hyn ac mae llawer o enghreifftiau o gwynion yn cael eu datrys yn gyflym ac er boddhad llwyr yr achwynwyr. Caiff pob unigolyn drwy gydol y broses gwynion eu trin ag urddas a pharch a heb fwrw barn.

10.2 Mae'r Brifysgol yn cydnabod bod ganddi ddyletswydd gofal cyfartal tuag at yr unigolyn sy'n honni annhegwch a'r unigolyn/ion honedig. Bydd cymorth y Cynghorwyr Urddas wrth Astudio ar gael i bob parti. Ni ellir tybio bod honiad wedi'i brofi hyd nes yr ymchwilir iddo'n briodol a'i brofi'n erbyn egwyddor o resymoldeb.

Adolygiad	Dyddiad Cyhoeddi	Disgrifiad o'r Adolygiad	Awdur	Cymeradwyaeth Adnoddau Dynol	Cymeradwyaeth Ffurfiol
	2008	Cyhoeddiad Cyntaf			
1	Ionawr 2012	Wedi'i ddiweddaru â deddfwriaeth	Rheolwr Cydraddoldebau		Grŵp Llywio Cydraddoldeb ac Amrywiaeth 16/2/2012
2	Mawrth 2014	Diweddarwyd ar gyfer PDC	Cynghorydd Cydraddoldebau		
3	Mawrth 2019	Diweddaru'r iaith a'r derminoleg	Rheolwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant		

Atodiad 1 – Disgrifiad o Rôl Cynghorydd Urddas wrth Astudio

Teitl y Rôl: Cynghorydd Urddas wrth Astudio

Yn Adrodd i: Rheolwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Diben Rhwydwaith y Cynghorwyr Urddas wrth Astudio

Mae'r Cynghorwyr Urddas wrth Astudio yn allweddol i hybu amgylchedd cadarnhaol yn y Brifysgol lle y caiff pobl eu trin yn deg a pharchus.

Diben datblygu rhwydwaith o Gynghorwyr Urddas wrth Astudio yw sicrhau bod gan yr holl staff a'r myfyrwyr fynediad at gyngor a chymorth clir, cytbwys a sensitif i fynd i'r afael ag anawsterau yn yr amgylchedd astudio a'r gweithle. Yn ogystal â darparu cyngor i unigolion, bydd y Cynghorwyr Urddas wrth Astudio yn cyfarfod fel rhwydwaith i nodi pryderon cyffredin a chyfrannu at ddatblygu camau cadarnhaol ac ataliol i wella cyfathrebu a pherthnasoedd rhwng holl staff a myfyrwyr y Brifysgol.

Nid yw'r Cynghorwyr Urddas wrth Astudio yn gwnselwyr. Byddant yn cyfeirio at Wasanaeth Iechyd Galwedigaethol a Chwnsela'r Brifysgol. A gallant hefyd gyfeirio at y cynghorwyr Cyfryngu.

Dyletswyddau'r Cynghorwyr Urddas wrth Astudio:

- Bod yn bwynt cyswllt cyntaf a gwrando ar bryderon mewn ffordd anfeirniadol

- Ymateb i geisiadau fel mater o frys

- Cynnal cyfrinachedd i'r graddau sy'n rhesymol ymarferol

- Darparu cyngor a gwybodaeth i unigolion neu grwpiau ar y llwybrau a'r camau sydd ar gael iddynt os ydynt yn credu eu bod yn destun aflonyddu neu fwlio.

- Nodi honiadau a allai fod y tu hwnt i gylch gwaith y rôl a chyfeirio'r achosion hyn at wasanaethau eraill fel sy'n briodol.

- Darparu cyngor, gwybodaeth ac amgylchedd gefnogol gyfeillgar i unigolion yr honnwyd bod eu hymddygiad yn achos o aflonyddu neu fwlio (ni fydd disgwyl i gynghorydd gynghori'r ddau barti mewn anghydfod ond byddant

yn cyfeirio i gael cymorth gan Gynghorydd Urddas arall a gwasanaethau eraill y Brifysgol).

- Codi ymwybyddiaeth o Bolisi Urddas yn y Gwaith ac wrth Astudio a'r cymorth sydd ar gael i staff a myfyrwyr sy'n profi aflonyddu neu fwlio.

- Mynychu hyfforddiant a chyfarfodydd y rhwydwaith fel sy'n ofynnol.

- Sicrhau eu bod yn ymwybodol o holl bolisïau perthnasol y Brifysgol a sut y cânt eu gweithredu.

Sgiliau a galluoedd sy'n hanfodol i'r rôl

- Sgiliau gwrando a rhyngbersonol/mewnbersonol rhagorol

- Y gallu i weithio'n ymreolaethol, gan roi sylw priodol i'w hiechyd a diogelwch eu hunain ac iechyd a diogelwch eraill

- Y gallu i gynnal cyfrinachedd

- Y gallu i ymdrin mewn ffordd dawel â sefyllfaoedd a allai fod yn ysgytwol

- Y gallu i weithio gyda phobl i gefndiroedd amrywiol

Sgiliau sy'n ddymunol

- Y gallu i gynnig cyngor a chymorth yn Gymraeg

Nid oes disgwyl i gynghorydd:

- Ddatrys problem

- Bod yn gwnselydd

Atodiad 2 – Ymddygiad annerbyniol

Gall y diffiniadau canlynol gael eu defnyddio i gynorthwyo i ddeall beth allai fod yn dramgwyddus, boed yn fwriadol neu beidio. Nid yw'n rhestr gyflawn o bob ymddygiad a allai fod yn dramgwyddus neu annerbyniol; canllaw ydyw i'r math o ymddygiad a allai gael ei gynnwys.

Erledigaeth

Gall erledigaeth ddigwydd pan gaiff rhywun ei drin yn llai ffafriol am iddynt wneud cwyn o wahaniaethu/aflonyddu/bwlio, neu pan fydd wedi helpu rhywun arall i wneud neu ddwyn cwyn. Mae erledigaeth yn anghyfreithlon a gall arwain at gamau disgyblu waeth beth yw canlyniad y gŵyn wreiddiol.

Aflonyddu

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn diffinio aflonyddu fel ymddygiad digroeso sy'n ymwneud â "nodwedd warchodedig" berthnasol sydd â'r diben neu'r effaith o darfu ar urddas unigolyn neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol neu sarhaus i'r unigolyn hwnnw. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 hefyd yn cynnwys dull i unigolion wneud cwyn am ymddygiad y maent yn ei ystyried yn dramgwyddus, **hyd yn oed os nad yw wedi'i gyfeirio atynt hwy** a hyd yn oes os nad ydynt yn meddu ar y nodwedd berthnasol. Mae hefyd modd gwneud honiad o aflonyddu o ganlyniad i ganfyddiad neu gyswllt yn gysylltiedig â nodwedd warchodedig.

Gallai enghreifftiau o'r fath ymddygiad gynnwys y canlynol, ond heb fod yn gyfyngedig iddynt:

- ymosodiad corfforol
- bygythiadau llafar neu gorfforol
- codi cywilydd yn gyhoeddus
- beirniadaeth anghyfiawnadwy cyson
- dyrannu gwaith yn annheg yn fwriadol
- eithrio rhywun o sgyrsiau neu weithgareddau arferol y gweithle
- galw enwau difrïol
- dangos deunydd tramgwyddus
- annog eraill i gyflawni gweithredoedd
- jôcs tramgwyddus
- ensyniadau
- sylwadau digroeso am olwg/gwisg
- iaith nawddoglyd

Mae aflonyddu yn y gwaith weithiau'n gysylltiedig â bwlio. Gallai ymddygiad o fwlio, neu beidio, gael ei ystyried yn achos o aflonyddu yng nghyfraith cydraddoldeb.

I ymddygiad gael ei ystyried yn achos o aflonyddu yng nghyfraith cydraddoldeb, mae'n rhaid iddo fod yn un o dri math:

Math 1:	Ymddygiad digroeso yn ymwneud â'r nodweddion gwarchodedig sydd wedi'u rhestru isod yn ymwneud ag oedran, anabledd, hil, rhyw, hunaniaeth o ran rhywedd, crefydd neu gred neu gyfeiriadedd rhywiol
Math 2:	Aflonyddu rhywiol
Math 3:	Triniaeth lai ffafriol oherwydd ymostwng i neu wrthod achos blaenorol o aflonyddu rhywiol

Mae'r canlynol yn rhai enghreifftiau o fathau penodol o aflonyddu, ond dylid nodi bod y polisi hwn yn berthnasol i bob ffurf ar aflonyddu.

1. Bwlio

Gallai bwlio gael ei nodweddu fel ymddygiad tramgwyddus, bygythiol, maleisus neu sarhaus, cam-drin neu gamddefnyddio pŵer drwy ddulliau sydd â'r bwriad o danseilio, bychanu, dirmygu neu anafu'r derbynnydd. Gall bwlio ddigwydd mewn llawer o ffurfiau a gall gynnwys gweithredoedd neu eiriau sy'n nawddoglyd, bygythiol neu ddifrïol. Gall bwlio fod yn llafar neu ysgrifenedig a gall gael ei gyflawni drwy amryw ddulliau gan gynnwys defnyddio ffonau ac e-bost. Yn ychwanegol at y polisi hwn, mae'r Rheoliadau ar gyfer defnyddio Cyfleusterau Cyfrifiadura'r Brifysgol yn nodi camau y gellid eu cymryd pe caiff unrhyw gyfleusterau TGCh eu defnyddio mewn modd amhriodol. Gall bwlio ddigwydd yn gyhoeddus neu breifat a gall gael ei gyflawni gan unigolyn neu grŵp o unigolion. Mae'n aml yn ymwneud â rhywun mewn safle o awdurdod yn bwlio rhywun mewn safle is ond ceir achosion hefyd o bobl mewn safle is yn bwlio pobl mewn safle uwch ac achosion o fwlio rhwng pobl mewn safle cydradd. Gallai enghreifftiau penodol o fwlio gynnwys camddefnyddio pŵer neu awdurdod, a gosod terfynau amser amhosibl neu lwyth gwaith annioddefol.

Dylid gwahaniaethu rhwng iaith a sylwadau grymus, dadl academaidd a rheolaeth deg o berfformiad staff neu fyfyrwyr ar y naill law, ac ymddygiad o fwlio ar y llall. Fodd bynnag, dylid cymryd gofal i sicrhau na chaiff staff na myfyrwyr eu gwneud i deimlo o dan fygythiad. Ni fyddai arddull reoli rymusol ynddi'i hun yn cael ei hystyried yn fwlio, ond os yw arddull rymusol yn arwain at arddull ymosodol y mae'n debygol o fod yn ddistrywiol yn hytrach nag adeiladol a gallai gael ei ystyried yn achos o aflonyddu. Mewn ffordd debyg, efallai na fyddai llwyth gwaith trwm neu derfyn amser anodd ynddynt eu hunain yn cael eu hystyried yn achos o fwlio.

Yn nodweddiadol, mae bwlio yn anrhagweladwy, afresymol ac weithiau'n anweladwy i eraill.

Mae enghreifftiau o gael eich bwlio'n cynnwys:

- rhywun yn gweiddi arnoch
- rhywun yn 'dweud y drefn' wrthych yng ngŵydd cydweithwyr neu bobl eraill
- cael eich beirniadu mewn modd amhriodol neu eich bychanu ynglŷn â'ch gwaith, personoliaeth neu olwg personol
- cael eich anwybyddu neu rywun yn siarad â chi'n nawddoglyd yn barhaus
- dod o dan bwysau gan grŵp i ymddwyn/gweithredu yn erbyn eich dymuniadau
- dyrannu gwaith a/neu gyfrifoldebau yn annheg
- bygwth seicolegol
- eithrio neu ddiffyg cydweithredu yn y gwaith
- beirniadaeth bersonol neu anadeiladol
- copïo e-byst sy'n feirniadol am rywun i eraill nad oes angen iddynt wybod

2. Aflonyddu rhywiol
Gall aflonyddu rhywiol fod yn gyfunrywiol neu heterorywiol. Gallai gael ei ddiffinio fel unrhyw ffurf ar ymddygiad llafar, an-llafar neu gorfforol o natur rywiol sy'n creu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol neu sarhaus. Gallai enghreifftiau penodol o aflonyddu rhywiol gynnwys meddiannu gofod personol a lawrlwytho'n amhriodol ddeunydd pornograffig neu ddeunydd rhywiol ecsbloetiol a diraddiol drwy gyfrifiadur.
Mae'n bwysig cofio y gall aflonyddu rhywiol ddigwydd gan ddynion yn erbyn menywod, gan fenywod yn erbyn dynion, a hefyd rhwng aelodau o'r un rhyw. Gall hefyd gyfeirio at ymddygiad digroeso sy'n ymwneud â rhyw'r person arall.

3. Aflonyddu hiliol
Mae aflonyddu hiliol yn golygu unrhyw ymddygiad, bwriadol neu beidio, yn ymwneud â hil, lliw, cenedligrwydd – gan gynnwys dinasyddiaeth, neu darddiad ethnig neu genedlaethol, sydd wedi'i gyfeirio at unigolyn neu grŵp ac y canfyddir ei fod yn dramgwyddus neu annymunol i'r sawl sy'n ei dderbyn ac sy'n creu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus neu dramgwyddus.

4. Aflonyddu ar sail Cyfeiriadedd Rhywiol
Mae'r weithred hon o aflonyddu'n golygu unrhyw ymddygiad, bwriadol neu beidio, yn ymwneud â chyfeiriadedd rhywiol. Mae homoffobia yn derm a ddefnyddir i ddisgrifio casineb yn erbyn, a'r arfer o wrthod, pobl hoyw, lesbiaid

a deurywiol. Gallai gael ei gyfeirio yn erbyn unigolion neu grwpiau o bobl sydd, neu y credir eu bod, yn lesbiaidd, hoyw, deurywiol neu drawsrywiol ac mae'n ymddygiad y gellir ei ddiffinio fel ymddygiad digroeso sy'n tarfu ar urddas person, neu'n creu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol neu dramgwyddus. Gallai enghraifft benodol o aflonyddu gynnwys cwestiynu busneslyd ynglŷn ag amgylchiadau domestig person neu anfon e-byst tramgwyddus.

5. Aflonyddu ar sail Crefydd neu Gred
Mae aflonyddu crefyddol yn golygu unrhyw ymddygiad, bwriadol neu beidio, yn ymwneud â chrefydd, cred grefyddol neu gred athronyddol debyg ac mae'n ymddygiad y gellir ei ddiffinio fel ymddygiad digroeso sy'n tarfu ar urddas person, neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol neu dramgwyddus.

6. Aflonyddu Gwleidyddol, neu Aflonyddu ar sail Aelodaeth o Undeb Llafur
Gall aflonyddu gwleidyddol, neu aflonyddu ar sail aelodaeth o undeb llafur, yn benodol gynnwys aelod o undeb llafur yn teimlo yr aflonyddir yn eu herbyn o ganlyniad i ymgymryd â gweithgarwch undeb llafur.

7. Aflonyddu ar sail Anabledd
Gallai'r aflonyddu fod yn seiliedig ar y ffaith bod gan berson nam corfforol neu feddyliol, anhawster dysgu neu anffurfiad.

8. Aflonyddu ar sail Oedran
Gall rhagfarn ar sail oedran effeithio ar unrhyw un waeth pa mor hen ydynt.

9. Aflonyddu ar sail Hunaniaeth o ran Rhywedd
Mae person wedi'i ddiogelu gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 os yw'n bwriadu ymgymryd â, yn ymgymryd â, neu wedi ymgymryd â phroses (neu ran ohoni) at ddiben ailbennu eu rhyw drwy newid priodoleddau rhyw ffisiolegol neu eraill.

10. Aflonyddu drwy gyfrwng Cyfathrebu Electronig
Mae'r Brifysgol yn cydnabod y gallai aflonyddu ddigwydd drwy e-bost, y rhyngrwyd, mewnrwyd, gwefannau rhwydweithio cymdeithasol, negeseuon testun, ffonau symudol, ffonau neu ffurfiau eraill o gyfathrebu electronig. Mae hyn hefyd wedi'i gwmpasu gan y rheoliadau ar gyfer datblygu, trefnu a defnyddio cyfleusterau cyfrifiadura a thelegyfathrebu'r Brifysgol sydd i'w gweld ar dudalennau gwe Rheoliadau a Pholisïau TG a thrwy Bolisi'r Cyfryngau Cymdeithasol.

Gall e-byst, negeseuon testun drwy ffonau symudol a negeseuon neu bostiadau drwy wefannau rhwydweithio cymdeithasol gael eu camddefnyddio'n hawdd. Dylai pob neges a gaiff ei hanfon ddangos goddefgarwch a pharch at bob un a allai ei derbyn. Dylid nodi y gallai sylwadau a deunydd tramgwyddus gael eu hystyried yn achos o aflonyddu. Gall enghreifftiau gynnwys:

- E-byst / negeseuon wedi'u hysgrifennu mewn ffordd ansensitif neu amhriodol
- E-byst / negeseuon lle defnyddir naws amhriodol o gyfarwydd
- Pledu rhywun ag e-byst / negeseuon sy'n cynnwys gorchmynion a therfynau amser
- E-byst / negeseuon o natur rywiol gyda sylwadau, lluniau a jôcs anllad
- E-byst / negeseuon sydd hefyd yn copïo unigolion eraill i mewn i'r sgwrs gyda'r bwriad o fychanu.

Wrth ddefnyddio e-bost/negeseuon, fe'ch cynghorir i fabwysiadu'r pwyntiau syml hyn o arfer da:

- Byddwch yn foesgar – glynwch at yr un safonau o ymddygiad a phetaech yn ysgrifennu llythyr. Er enghraifft, rhaid i chi beidio â defnyddio geiriau o regi, hyd yn oed pe byddech yn defnyddio'r fath eiriau mewn sgwrs gyda'r sawl rydych yn anfon e-bost iddynt.
- Cymerwch ofal wrth ddefnyddio hiwmor; ni fydd pawb yn ei werthfawrogi a heb oslef y llais ac iaith y corff, hawdd yw i negeseuon post gael eu camddehongli.
- Dylech bob amser ystyried mai anodd iawn yw cyfleu goslef y llais, eironi neu goegni drwy e-bost/negeseuon ac felly mae'n llawer haws tramgwyddo pobl.
- Ystyriwch bob amser ai e-bost yw'r cyfrwng priodol ar gyfer y neges rydych yn dymuno ei hanfon. Gwell ymdrin â rhai achosion o gyfathrebu wyneb yn wyneb neu dros y ffôn; yn arbennig y rhai sydd o natur sensitif neu wrthdrawiadol.
- Peidiwch byth ag ysgrifennu rhywbeth na ddwedech i wyneb y sawl sy'n ei dderbyn.
- Peidiwch â defnyddio priflythrennau heb gyd-destun. Ystyrir bod geiriau sydd mewn priflythrennau yn cael eu gweiddi ac felly gellid ystyried bod hynny'n anfoesgar.

Atodiad 3 – Beth ddylwn i wneud os yw fy ymddygiad wedi ypsetio / tramgwyddo person arall?

1. Mae gan yr holl staff a'r myfyrwyr gyfrifoldeb i ymddwyn mewn ffordd nad yw'n achosi tramgwydd i eraill. Mae'r Brifysgol yn annog unrhyw un sy'n teimlo nad ydynt yn cael eu trin â pharch, neu a gaiff eu tramgwyddo gan ymddygiad person arall, i godi'r mater hwn drwy weithdrefn anffurfiol ac os na chaiff y mater ei ddatrys, i fwrw ymlaen â'r mater drwy'r weithdrefn ffurfiol.

2. Caiff unigolion eu cynghori i godi materion gyda'r person dan sylw er mwyn ceisio datrys gwahaniaethau ar gam cynnar er mwyn atal sefyllfaoedd rhag datblygu i fod yn gwynion ffurfiol a all fod yn anodd ac yn destun straen i bawb dan sylw. Mae'r Brifysgol yn cydnabod y gall clywed bod eich ymddygiad wedi achosi tramgwydd ypsetio rhywun a bod yn destun embaras. Pan fo rhywun wedi'i dramgwyddo (yn fwriadol neu beidio), mae'n bwysig bod cyfle i'r holl unigolion dan sylw ddatrys y sefyllfa mewn ffordd anffurfiol a chynnil ar y cam cynharaf.

3. Efallai nad oeddech wedi bwriadu tramgwyddo neb, ond gall gwahaniaethau mewn agwedd, cefndir neu ddiwylliant olygu bod yr hyn sy'n ymddangos yn ymddygiad annerbyniol i un person beidio ag ymddangos felly i berson arall. Mae deddfwriaeth a pholisïau cydraddoldeb wedi datblygu'n gyflym dros y blynyddoedd diwethaf a gallai ymddygiad a ystyrid yn dderbyniol yn y gorffennol gael ei ystyried yn amhriodol yn awr. Caiff ei gydnabod y gall cael sgwrs wyneb yn wyneb fel hyn fod yn destun straen, ond gall siarad am faterion mewn ffordd anffurfiol atal anawsterau rhag cynyddu i bwynt lle caiff cwyn ffurfiol ei gwneud.

4. Ceisiwch wrando ar bryderon y person sy'n cysylltu â chi ac ystyriwch beth oedd eu canfyddiad hwy o'ch ymddygiad. Ceisiwch beidio ag awgrymu y bu'r person yn orsensitif a cheisio gwneud yn fach o'r achos – cofiwch na fyddai wedi bod yn anodd i'r person siarad â chi am hyn. Os ydych yn aneglur ynglŷn â'r ymddygiad sydd wedi ypsetio'r person, gofynnwch iddynt ddarparu enghraifft. Ymddiheurwch am y tramgwydd a achoswyd. Nid oes raid i chi gytuno â safbwynt y person arall er mwyn dweud bod yn flin gennych bod agwedd ar eich ymddygiad wedi eu hypsetio.

5. Efallai y bydd yn ddefnyddiol i chi siarad gyda rhywun ynglŷn â sut ydych chi'n teimlo am beth ddigwyddodd, neu drafod sut i wneud yn

siŵr y gallwch barhau i weithio'n effeithiol gyda'r person a ddaeth i siarad â chi. Mae amrywiaeth o bobl y gallwch siarad â hwy i gael cyngor:

- Cynrychiolwyr Llais Myfyrwyr
- Swyddog Sabothol Undeb y Myfyrwyr
- Cynghorydd Urddas wrth Astudio
- Cwnselydd / Cynghorydd Lles Meddyliol

6. Mae hefyd gan y Brifysgol ddyletswydd i ddiogelu ei chyflogeion neu fyfyrwyr rhag cwynion maleisus ac felly gellid cymryd camau priodol lle y gellir dangos y caiff cwyn ei gwneud ar sail bwriadol faleisus.

Cymorth a chefnogaeth bellach

7. Mae gan fyfyrwyr y daw eraill atynt yn anffurfiol i drafod eu hymddygiad, neu sy'n destun cwyn ffurfiol o aflonyddu, bwlio neu erledigaeth, yr hawl i geisio cyngor gan Gynghorydd Urddas wrth Astudio neu unrhyw rai o'r gwasanaethau eraill sydd wedi'u rhestru isod, ac mae croeso iddynt wneud hynny.

8. Pe caiff cwyn ffurfiol ei gwneud, cewch eich hysbysu o'r gweithdrefnau sydd i'w dilyn a'ch hawliau.